

**\*018** *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima», y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima», presentado en esta Dirección General el día 2 de diciembre de 1985, y que fue suscrito el día 26 de noviembre anterior, de una parte, por siete Vocales designados por la Dirección en representación de la Empresa, y de la otra por 12 miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

**XVI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DEL BANCO HIPOTECARIO DE ESPAÑA PARA EL AÑO 1985**

**I. DISPOSICIONES PRELIMINARES**

**1.1. AMBITO DEL CONVENIO**

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la plantilla de la Entidad que esté en activo en el momento de su firma en cualquiera de las oficinas que el Banco tiene en la actualidad o pueda crear en el futuro.

Excepcionalmente, será de aplicación a aquellas personas que durante el año 1985 hayan extinguido su relación laboral con el Banco antes de la firma de este Convenio por razón de fallecimiento o de jubilación forzosa.

**1.2. EXCLUSIONES**

Quedan además excluidos expresamente de este Convenio:

- El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración de la Entidad.
- Los Directores Generales, Subdirectores Generales y Subdirectores, así como cualquier otro cargo directivo que pueda crearse en el futuro, sin perjuicio de las normas especiales que para este personal existan aprobadas en cada momento por el Consejo de Administración del Banco.
- El personal de profesiones y oficios que perciban retribuciones a tanto alzado, por hora, por trabajo realizado y el contratado por plazo fijo.
- El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga contratado, o contraté con particulares o empresas privadas.

**1.3. PLAZO DE VIGENCIA**

El presente Convenio regirá desde el 1 de Enero de 1985 al 31 de Diciembre del mismo año.

**2. CATEGORIAS PROFESIONALES LABORALES**

Atendiendo a la experiencia y formación de cada uno de los empleados que las integran en los cometidos que se les atribuyan, las categorías que a continuación se indican quedarán estructuradas, con efectos de 1 de Enero de 1985, en tres niveles que de mayor a menor nivel de experiencia y retribución, se denominarán A, B y C, respectivamente.

**GRUPO 2. Titulados**

- De grado superior: Las categorías de Letrados Asesores, Inspectores Tasadores, Asesores Económico-Financieros y Analistas de Organización e Informática.

- De grado medio: la categoría de Aparejadores y Arquitectos Técnicos y la de Ingenieros Técnicos.

**GRUPO 3. Técnico-Administrativos:**

- La categoría de Auxiliares Administrativos.

**GRUPO 4. Servicios Auxiliares:**

- La categoría de Telefonista Recepcionista.

**GRUPO 5. Ayudantes:**

- La categoría de Ordenanzas.

El número de empleados encuadrados en cada uno de los niveles se establecerá sobre el total de plazas que para cada categoría existan aprobadas en la plantilla oficial del Banco, según los siguientes porcentajes:

Para los niveles A y B, un mínimo del 30 por 100 del total, sin que los empleados encuadrados en el nivel B puedan exceder del 30 por 100 de dicho total. Para el nivel C, un máximo del 30 por 100 del referido total.

Los porcentajes citados serán alcanzados paulatinamente a medida que sea posible.

Los empleados que a la fecha de la firma de este Convenio ocupen plaza dentro de la plantilla fija del Banco en las categorías citadas anteriormente quedarán integrados automáticamente en el nivel A de sus respectivas categorías.

El ingreso en todas estas categorías y los pasos o cambio de nivel dentro de cada una de ellas se regulan en el Anexo 2 a este Convenio Colectivo, que supone la modificación del actual Reglamento de Régimen Interior.

Las categorías profesionales laborales de Auxiliar de Oficina, Operador de Centralita Telefónica y Ordenanza Ayudante, pasan a denominarse Auxiliar Administrativo nivel C, Telefonista Recepcionista nivel C y Ordenanza nivel C, respectivamente.

**3. PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE PRIMERA VIVIENDA**

Los préstamos para adquisición de primera vivienda que se concedan a partir de 18 de Enero de 1986 al amparo de lo previsto en el punto 28 del XV Convenio Colectivo de este Banco para 1984, tendrán un plazo máximo de duración de 15 años, con trece de amortización y dos de carencia, quedando en vigor el resto de las condiciones por las que actualmente se rigen.

**4. INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES**

En el período de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1985, el importe de los conceptos retributivos recogidos en el Anexo I del presente Convenio, tendrá un incremento porcentual del 6,30.

**5. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD**

Al punto 1.1.1.3. "Antigüedad", del Anexo I al Convenio Colectivo de este Banco para 1984 se adicionará el siguiente párrafo:

"Con efectos de 1 de Enero de 1984, el importe de los trienios que da fijado en el 3 por 100 sobre el sueldo base indicado en el punto 1.1.1. y las gratificaciones computables como sueldo para personal titulado indicadas en el punto 1.1.2. vigentes en cada momento, sin perjuicio de los derechos adquiridos, o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente".

**6. INDEMNIZACION POR RESIDENCIA EN CANARIAS**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Interprovincial, queda suprimido el Plus de Residencia en Canarias. No obstante, los empleados que lo venían percibiendo continuarán cobrándolo en la cuantía establecida a 31.12.84 para dicho Plus, que no tendrá incremento alguno en el futuro, y ello por tiempo indefinido y siempre y cuando continúen prestando sus servicios en las Islas Canarias.

**7. REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR**

Para adecuar la normativa a aplicar en las relaciones laborales del Banco con sus empleados, se hace precisa la revisión de determinados artículos del Reglamento de Régimen Interior, cuya nueva redacción se aprueba y queda incluida como Anexo 2 a este Convenio Colectivo.

**8. COMITÉ INTERCENTROS**

Queda aprobado el Reglamento del Comité Intercentros, que se incluye como Anexo 3 a este Convenio Colectivo.

**9. DISPOSICIONES FINALES**

9.1. En lo no previsto en este Convenio, seguirán siendo de aplicación las normas, incluso las adicionales, contenidas en anteriores Convenios Colectivos.

9.2. La Comisión Negociadora del presente Convenio se constituyó por los siguientes señores:

En representación de la Empresa

- D. Avelino LOPEZ ALVAREZ
- D. Manuel ONTAÑON CARRERA
- D. Enrique ALBERT BONMATI
- D. Ramón GONZALEZ TOURON
- D. Juan PUCA FERNANDEZ
- D. Cándido ROSADO SANCHEZ
- D. Alfonso AGUILAR TABLADA y TASSO

En representación de los trabajadores, los siguientes miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal:

- D. Miguel Angel ALASTRUEY CUESTA
- D. José APARICIO SALAS
- D. Javier COLMENAR ASTILLLO
- D. Paloma de DIEGO PORTOLES
- D. Pablo GARCIA IGLESIAS
- D. Antonio GONZALEZ GONZALEZ
- D. Javier LAPUERTA JORGE
- D. Gustavo LEVENFELD GONZALEZ
- D. Josep QUERALT BELLART
- D. Bernardo RIOS JIMENEZ
- D. José María RUIZ DE VELASCO y MARTINEZ DE ERICILLA
- D. Ernesto SANCHEZ BERNAL

Asesor:

- D. Luis M. GRANJA PICO

9.3. La Comisión Paritaria queda constituida por cuatro representantes de cada una de las partes, miembros todos de la Comisión Negociadora del presente Convenio, cuyos nombres son los siguientes:

Por la representación del Banco:

- D. Manuel ONTAÑON CARRERA
- D. Enrique ALBERT BONMATI
- D. Ramón GONZALEZ TOURON
- D. Cándido ROSADO SANCHEZ

Por la representación de los trabajadores:

- D. Miguel A. ALASTRUEY CUESTA
- D. José APARICIO SALAS
- D. Javier LAPUERTA JORGE
- D. José María RUIZ DE VELASCO y MARTINEZ DE ERICILLA

9.4. El presente Convenio se considera automáticamente denunciado el 31 de Diciembre de 1985, sin necesidad de preaviso y salvo voluntad unánime y expresa en contrario de las partes.

En Madrid a veintiseis de Noviembre de mil novecientos ochenta y cinco.

ANEXO I**RETRIBUCIONES ANUALES AL 01-12-84 DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES LABORALES DEL BANCO HIPOTECARIO DE ESPAÑA****1.- Retribuciones que tienen la consideración legal de salario:****1.1. Salario Base**

1.1.1. Sueldo Base	Sueldo Anual (14 pagas)
Jefe de Servicio Titulado	2.375.450
Jefe de Servicio Administrativo	2.718.658
Jefe de Sección Titulado	2.375.450

**1.1.1. Sueldo Base****Sueldo Anual (14 pagas)**

Jefe de Sección Administrativo	2.159.024
Jefe de Negociado Titulado	2.375.450
Jefe de Negociado Administrativo	1.897.672
Letrado nivel A	2.375.450
Letrado Nivel B	2.087.960
Letrado Nivel C	1.800.456
Inspector Tasador Nivel A	2.375.450
Inspector Tasador Nivel B	2.087.960
Inspector Tasador Nivel C	1.800.456
Asesor Económico-Financiero Nivel A	2.375.450
Asesor Económico-Financiero Nivel B	2.087.960
Asesor Económico-Financiero Nivel C	1.800.456
Analista Organización e Informática Nivel A	2.375.450
Analista Organización e Informática Nivel B	2.087.960
Analista Organización e Informática Nivel C	1.800.456
Médico (jornada reducida)	1.567.380
Aparejador o Arquitecto Técnico Nivel A	2.146.116
Aparejador o Arquitecto Técnico Nivel B	1.946.112
Aparejador o Arquitecto Técnico Nivel C	1.746.122
Ingenieros Técnicos Nivel A	2.146.116
Ingenieros Técnicos Nivel B	1.946.112
Ingenieros Técnicos Nivel C	1.746.122
Ayudante Técnico Sanitario	2.146.116
Apoderado 1º	1.817.396
Oficial Técnico	1.408.232
Programador	1.408.232
Oficial Administrativo	1.192.170
Apoderado 3º	1.142.470
Auxiliar Administrativo Nivel A	961.982
Auxiliar Administrativo Nivel B	733.568
Auxiliar Administrativo Nivel C	531.104
Auxiliar Principal de Caja	1.002.456
Auxiliar de Caja	985.222
Telefonista Nivel A	981.232
Telefonista Nivel B	729.624
Telefonista Nivel C	478.002
Conserje	948.472
Subconserje	905.912
Ordenanza Nivel A	840.588
Ordenanza Nivel B	632.744
Ordenanza Nivel C	424.888
Conductor	840.588
Vigilante Jurado	860.588
Moterialista Repartidor	819.546
Oficial Oficinas Varios	895.874
Sra. Limpieza 1/3	293.972
Sra. Limpieza (jornada completa)	753.844
Analista 1º	2.081.912
Analista 2º	1.903.468
Analista Programador	1.710.142
Programador 1	1.561.434
Programador 2	1.219.414
Operador 1	1.382.990
Operador 2	1.167.362
Grabador 1	1.115.310
Grabador 2	1.048.404

**1.1.2. Gratificaciones computables como Sueldo para Personal Titulado (14 pagas)**

Jefe de Servicio Titulado	184.790
Jefe de Sección Titulado	192.850
Jefe de Negociado Titulado	120.190
Letrados (Niveles A, B y C)	27.538
Inspector Tasador (Niveles A, B y C)	27.538
Asesor Econ-Financiero (Niveles A, B y C)	27.538
Analista Organ-Informática (Niveles A, B y C)	27.538

**1.1.3. Cantidad Lineal (14 pagas)**

Todas las categorías	229.684
Servicio de Limpieza 1/3	76.580

1.2. Complementos

1.2.1. Complementos Personales

1.2.1.1. Emolumentos Complementarios de Titulado (12 pagas)

Jefe de Servicio Titulado	549.780
Jefe de Sección Titulado	549.780
Jefe de Negociado Titulado	549.780
Letrado Nivel A	549.780
Letrado Nivel B	332.844
Letrado Nivel C	49.776
Inspector Tasador Nivel A	549.780
Inspector Tasador Nivel B	332.844
Inspector Tasador Nivel C	49.776
Asesor Económico-Financiero Nivel A	549.780
Asesor Económico-Financiero Nivel B	332.844
Asesor Económico-Financiero Nivel C	49.776
Analista Organización e Informática Nivel A	549.780
Analista Organización e Informática Nivel B	332.844
Analista Organización e Informática Nivel C	49.776
Médico (jornada reducida)	212.268
Aparajador o Arquitecto Técnico Nivel A	373.284
Aparajador o Arquitecto Técnico Nivel B	209.280
Aparajador o Arquitecto Técnico Nivel C	45.288
Ingenieros Técnicos Nivel A	373.284
Ingenieros Técnicos Nivel B	209.280
Ingenieros Técnicos Nivel C	45.288
Ayudante Técnico Sanitario	173.284

1.2.1.2. Vivienda (12 Pagas)

Todas las categorías	196.476
Servicio Limpieza 1/3	65.484

1.2.1.3. Premio de Permanencia (12 pagas)

Todas las Categorías	71.868
Servicio de Limpieza (1/3 jornada)	23.952

1.2.1.4. Gratificaciones 10 años (12 pagas)

Auxiliares	51.504
Subalternos, Oficios Varios y S/Limpieza (jornada completa)	34.332
Servicio Limpieza (1/3 jornada)	11.448

A partir de 01.01.85 este concepto se denominará Gratificaciones 8 años.

1.2.1.5. Antiquedad (14 pagas)

Con efectos de 1 de Enero de 1986, el importe de los trienios queda fijado en el 5 por 100 sobre el sueldo base indicado en el punto 1.1.1. y las gratificaciones computables como sueldo para personal titulado indicadas en el punto 1.1.2. vigentes en cada momento, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Si el ascenso a cualquier categoría profesional laboral tuviera lugar antes de completarse un trienio en la de procedencia, se computará esta fracción como servicios prestados en la nueva categoría.

1.2.1.6. Desgravación de Costos Familiares

- El 10% sobre - Sueldo Base
- Gratificaciones computables
- Antiquedad
- Gratificaciones no computables
- Prestaciones de protección a la familia de pago periódico.

Este complemento se abonará en la parte proporcional que corresponda en cada nómina.

1.2.2. Complementos de Puesto de Trabajo

1.2.2.1. Complemento de Redistribución (12 pagas)

Jefe de Servicio Titulado	26.220
Jefe de Servicio Administrativo	18.900
Jefe de Sección Titulado	34.440
Jefe de Sección Administrativo	20.100
Jefe de Negociado Titulado	48.804
Jefe de Negociado Administrativo	22.812
Letrado (Niveles A,B y C)	18.780

Inspector Tasador (Niveles A,B y C)	18.780
Asesor Económico-Financiero (Niveles A,B y C)	18.780
Analista Organización e Informática (Niveles A,B y C)	18.780
Médico (jornada reducida)	5.532
Aparajador o Arquitecto Técnico (Niveles A,B y C)	11.196
Ingenieros Técnicos (Niveles A,B y C)	11.196
Ayudante Técnico Sanitario	11.196
Apoderado 1º	49.788
Oficial Técnico	26.676
Oficial Administrativo	31.872
Apoderado 3º	17.508
Auxiliar Administrativo Nivel A	29.040
Auxiliar Administrativo Nivel B	21.762
Auxiliar Administrativo Nivel C	14.484
Telefonista Nivel A	102.696
Telefonista Nivel B	55.332
Telefonista Nivel C	9.168
Conserje	277.392
Subconserje	217.236
Ordenanza Nivel A	94.644
Ordenanza Nivel B	54.564
Ordenanza Nivel C	14.484
Conductor	136.372
Vigilante Jurado	225.372
Oficial Oficios Varios	115.104
Sra. Limpieza 1/3	9.360
Sra. Limpieza (jornada completa)	25.372
Programador 1º	31.972
Programador 2º	39.660
Operador 1º	31.872
Operador 2º	44.976
Grabador 1º	44.976
Grabador 2º	44.976

1.2.2.2. Complementos de Indole Funcional

Confianza y Especialización	110.922
Programadores	238.348
Operadores	202.608
Grabación	86.170
Taquigrafía	86.170

Supervisor de Area 10% s/ sueldo base de Analista 1º  
 Jefe de Proyectos 10% s/ sueldo base de Analista 2º  
 Responsable de Sala 10% s/ sueldo base de Analista-Programador  
 Monitor de Grabación 10% s/ sueldo base de Programador 1

2. Retribuciones que no tienen consideración legal de salario

2.1. Quebranto de Moneda

Cajero	51.390
Subcajero	37.228
Personal que maneja dinero	74.376
Personal que no maneja dinero	34.794

2.2. Beneficios de carácter social

2.2.1. Económico (En Marzo)

Titular	47.370
Beneficiario	14.077

2.2.2. Bolsa de Vacaciones (En Junio)

Titular	47.862
Beneficiario	3.487

2.2.3. Atenciones Sociales

32.726

2.2.4. Ayuda Escolar y Formación Profesional (En Octubre)

Grupo A	41.953
Grupo B	44.605
Grupo C	52.696
Grupo D	62.958

2.2.5. Ayuda Especial (12 pagas)

231.900

## ANEXO 2

Artículo 10. CONCURSO VOLUNTARIO DE TRASLADOS.

Las vacantes que deban ser cubiertas en los distintos centros de trabajo del Banco deberán sacarse, con carácter previo al turno de ingreso o examen que corresponda, a concurso voluntario de traslado entre el personal que ostente la misma categoría y nivel que la que corresponda a las vacantes de que se trate. A tal efecto se hará público, en todos los centros de trabajo, la oportuna convocatoria concediendo un plazo de 8 días para la presentación de solicitudes.

Los solicitantes se ordenarán en función del resultado que arroje la aplicación del siguiente baremo a las circunstancias alegadas por los mismos, sin perjuicio de la previa aplicación, en su caso, de lo dispuesto en los artículos 13.3 y 47, párrafo 1 de este Reglamento.

- a) Estar en situación de destinado forzoso: 1 punto.
- b) La coincidencia del lugar de nacimiento con el ámbito competencial del centro de trabajo donde se encuentre la vacante: 3 puntos.  
Si la coincidencia se diese en el cónyuge: 1 punto, que no será acumulativo al anterior.
- c) Por cada año de antigüedad en la categoría: 0,50 puntos, con un máximo de 3 puntos.
- d) Por razón de matrimonio: 0,50 puntos.
- e) Por cada hijo que conviva con el empleado: 0,20 puntos.

La falta de expresión en las solicitudes de estas circunstancias hará caer la prioridad que las mismas hubieran podido otorgar.

El Banco podrá elegir para adjudicar cada vacante entre los 3 solicitantes que sucesivamente vayan figurando con mayor puntuación.

El trabajador tendrá derecho a cinco días naturales de permiso retribuido para efectuar el traslado, siendo de su exclusiva cuenta los gastos que se originen por el mismo.

Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, excepcionalmente y en beneficio del personal de la plantilla fija del Banco a 31 de Diciembre de 1984, los empleados que a dicha fecha pertenecieran a las categorías profesionales laborales de Letrado Asesor, Inspector Tasador, Asesor Económico-Financiero, Analista de Organización e Informática, Aparejador y Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Auxiliar Administrativo, Telefonista-Recepcionista y Ordenanza, podrán participar en los concursos voluntarios de traslados convocados para cubrir plazas de su categoría, sea cual sea el nivel de la plaza convocada y sin que ello les suponga pérdida de nivel o retribución.

En casos excepcionales en los que la plaza a cubrir requiera conocimientos específicos, el Banco podrá exigir para participar en el concurso voluntario de traslados que tales conocimientos se acrediten previamente a través de un concurso-examen celebrado entre todos los aspirantes que será juzgado por el Tribunal previsto en el artículo 30 de este Reglamento y cuyos resultados serán valorados en el posterior concurso voluntario. Dichas causas de excepción serán apreciadas por la Comisión Paritaria que se designe al efecto.

Artículo 16.- Plantilla.

1. La determinación de la plantilla, como conjunto ordenado por grupos y categorías de los puestos de trabajo que deban estar provistos en cada una de las unidades en que funcionalmente esté dividido el Banco, se efectuará, en función de las necesidades concretas del momento y previo informe de los representantes del personal, por el Banco Hipotecario de España quien lo elevará a la autoridad laboral competente para su aprobación, cuando ésta fuese necesaria.

2. Formarán parte de la plantilla del Banco Hipotecario de España todas las personas que se encuentren ligadas a la entidad por virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

3. A los efectos de determinación de la plantilla y con referencia a los niveles en que se hallan estructuradas las categorías profesionales previstas en el artículo 22 del presente Reglamento de Régimen Interior, el número de empleados encuadrados en cada uno de estos niveles se establecerá sobre el total de plazas en la categoría, según los siguientes porcentajes:

Para los niveles A y B, un mínimo del 50 por 100 del total, sin que los empleados encuadrados en el nivel B puedan exceder del 50 por 100 de dicho total. Para el nivel C, un máximo del 50 por 100 del referido total.

Artículo 17.- Escalafón.

1. Antes del 15 de marzo de cada año, el Banco formulará el escalafón de todo el personal de plantilla, clasificándolo por grupos profesionales, y dentro de estos por categorías y titulaciones, en función de la antigüedad en la categoría, con expresión de la edad, antigüedad en el Banco y en la categoría, lugar y servicio de su destino. Al mismo tiempo determinará, previo informe del Comité de Empresa, en relación con las vacantes producidas durante el año anterior las que van a ser cubiertas y las que resulten amortizadas.

2. Durante el mes de Marzo se pondrá el escalafón a disposición del personal, pudiéndose formular reclamaciones, en escrito dirigido a la Secretaría General antes del día 15 de abril, que deberán ser resueltas en plazo no superior a 30 días.

Artículo 22.-

Los grupos y categorías profesionales son los siguientes:

Grupos ProfesionalesGrupo 1. Jefaturas

Integran este grupo los empleados a quienes, bajo la dependencia del personal directivo o de cargos de alto mando y especial confianza y responsabilidad, se les encomiendan, sin perjuicio de las funciones propias de su competencia profesional, tareas de mando intermedio, supervisión, orientación y organización al frente de las distintas Secciones y Negocios del Banco.

Comprende las siguientes categorías:

## 1.1. Jefatura de Sección

## 1.1.1. Titulados

## 1.1.2. Administrativos

## 1.2. Jefatura de Negocio

## 1.2.1. Titulados

## 1.2.2. Administrativos

Grupo 2. Titulados

Lo integran los empleados de plantilla contratados precisamente para cualquiera de las categorías que comprende este grupo profesional, por razón de su título universitario superior o medio, para desempeñar en el Banco las funciones profesionales propias de su título o carrera, percibiendo retribuciones fijas y sin sujeción por consiguiente a los aranceles u honorarios de su respectiva profesión.

Comprende las categorías que seguidamente se expresan, algunas de las cuales en función de la formación e importancia de sus integrantes quedan estructuradas en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente:

2.1. De grado superior, distinguiéndose a su vez por razón de su titulación y funciones:

- a) Letrados Asesores, estructurados en tres niveles.
- b) Inspectores Tasadores, estructurados en tres niveles.
- c) Asesores Económico-Financieros, estructurados en tres niveles.
- d) Médicos de Empresa
- e) Analistas de Organización e Informática, estructurados en tres niveles.

2.2. De grado medio, distinguiéndose a su vez por razón de su titulación y funciones:

- a) Aparejadores y Arquitectos Técnicos, estructurados en tres niveles.
- b) Ingenieros Técnicos, estructurados en tres niveles.
- c) Ayudantes Técnicos Sanitarios

Grupo 3. Técnico-Administrativo

Comprende las siguientes categorías:

3.1. Oficiales Técnicos. Son los empleados que por sus conocimientos y experiencia técnico-administrativa o bancaria, realizan trabajos del expresado carácter que requieren especiales condiciones de capacitación y práctica profesional y contable. Bajo la supervisión y responsabilidad de sus superiores podrán desempeñar también funciones propias de su capacitación profesional.

Asimismo asistirán al Jefe de Negociado y le sustituyen en su ausencia.

3.2. **Oficiales Administrativos.** Son los empleados que, por su formación, experiencia y aptitudes realizan trabajos administrativos, contables y otros de naturaleza análoga, inherentes al trabajo de oficinas y despachos, que exigen particulares conocimientos y experiencia en la técnica de la organización bancaria y en la información operativa y contable.

3.3. **Auxiliares Administrativos.** Son los empleados que, por su formación, experiencia y aptitudes realizan trabajos administrativos, contables y otros de naturaleza análoga, inherentes al trabajo de oficinas y despachos, de carácter elemental y auxiliar (manejo de máquinas, archivos, cobros y pagos, correspondencia, mecanografía y otros de naturaleza análoga).

En función de la experiencia y grado de formación de sus integrantes, esta categoría queda estructurada en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente.

#### Grupo 4. Servicios auxiliares

Integran este grupo los empleados operadores de centrales telefónicas, recepcionistas, los que desempeñan funciones complementarias propias de oficinas varios y los encargados de la vigilancia de los locales del Banco con acreditada cualificación para ello.

Comprende las siguientes categorías:

- 4.1. Telefonistas-Recepcionistas, que en función de la experiencia y grado de formación de sus integrantes, queda estructurada en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente.
- 4.2. Personal de mantenimiento y oficinas varios.
- 4.3. Vigilantes Jurados.

#### Grupo 5. Ayudantes

Integran este grupo los empleados no comprendidos en ninguno de los anteriores, que realizan funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y de limpieza.

Comprende las siguientes categorías:

- 5.1. Conserjes.
- 5.2. Subconserjes.
- 5.3. Ordenanzas-Conductores.
- 5.4. Ordenanzas que, en función de la experiencia y grado de formación de sus integrantes, queda estructurada en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente.
- 5.5. Personal de limpieza.

#### Grupo 6. Informática

Componen este grupo los empleados que realizando funciones específicas en el Departamento de Informática, ostentan, además, alguna de las categorías profesionales incluidas en este grupo.

La definición de las tareas y funciones de las distintas categorías profesionales del personal de Informática figuran recogidas en el anexo I de este Reglamento.

En ningún caso se considerará que tienen el carácter de funciones propias de este Grupo profesional, las que realizan aquellos empleados que en sus puestos de trabajo se ayudan, auxilian o utilizan elementos conectados al ordenador, como terminales, pantallas, impresoras, etc., u operan en unidades periféricas, como cortadores de papel, empujadoras, etc.

Comprende los siguientes Subgrupos y categorías profesionales:

##### 6.1. Subgrupo Analistas

Comprende las siguientes categorías:

- 6.1.1. Analista I.
- 6.1.2. Analista II.
- 6.1.3. Analista Programador.

Con la gratificación o complemento de índole funcional a tal efecto se asigna, que no será consolidable y se mantendrá mientras dure la función, al personal de estas tres categorías y al personal titulado adscrito al Departamento de Informática podrá encomendárseles la dirección de proyectos, o la supervisión de una determinada área, responsabilizándose de su funcionamiento y ejecución.

#### Artículo 27.

Las vacantes en las restantes categorías profesionales se asignarán a uno y otro turno en la proporción que seguidamente se dirá, reutilizando el turno libre las vacantes que no quedasen cubiertas en el turno restringido.

- |         |   |
|---------|---|
| Grupo 2 | <p><b>Titulados:</b></p> <p>Nivel A, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel B, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel C, un 50% al turno restringido y un 50% al turno libre.</p>   |
| Grupo 3 | <p><b>Oficiales Técnicos:</b> el 75% al turno restringido y el 25% al turno libre.</p> <p><b>Auxiliares Administrativos:</b></p> <p>Nivel A, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel B, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel C, un 50% al turno restringido y un 50% al turno libre.</p>   |
| Grupo 4 | <p><b>Telefonista-Recepcionista:</b></p> <p>Nivel A, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel B, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel C, el 100% al turno libre.</p>  |
| Grupo 5 | <p><b>Ordenanzas:</b></p> <p>Nivel A, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel B, el 100% al turno restringido.</p> <p>Nivel C, el 100% al turno libre.</p>   |
| Grupo 6 | <p><b>Analista programador.</b> Un 75% al turno restringido y un 25% al turno libre. En las restantes subgrupos y categorías no recogidas en el artículo 25, un 50% al turno restringido y un 50% al turno libre, excepto en la categoría de <b>Gradador IA</b> cuyas vacantes se proveerán con Formas a lo establecido en el artículo 34 de este Reglamento.</p> |

#### Artículo 28.

**Procedimientos de selección:**

Los procedimientos de selección serán los siguientes:

##### A) Turno restringido.

- a) **Antigüedad:** en el que se efectuará el nombramiento por riguroso orden de antigüedad en el escalafón.
- b) **Libre designación:** en el que el Banco designará, entre los empleados que reúnan las condiciones objetivas que en cada caso se indiquen, a aquellos que juzgue más idóneos.
- c) **Concurso-Oposición,** en el que se estimará fundamentalmente el resultado de los ejercicios teóricos y prácticos a que deban someterse los aspirantes, completando la estimación con la subsiguiente valoración de los méritos acreditados. La puntuación que se otorgue a estos últimos no excederá del 25% de la puntuación total máxima alcanzable.
- d) **Concurso-Examen,** que se utilizará en los casos expresamente contemplados en este Reglamento para facilitar el paso desde las categorías del grupo profesional de Informática a las de los restantes grupos profesionales u viceversa.
- e) **Concurso de méritos** en el que se valorarán únicamente los méritos profesionales acreditados por los aspirantes sobre el nivel mínimo fijado por el Tribunal para acceder al concurso.

##### B) Turno libre.

En función de la categoría de la plaza de que se trate, los procedimientos de selección serán los siguientes:

- a) **Concurso de méritos:** en el que se apreciará, únicamente, los méritos profesionales acreditados por los solicitantes. Este procedimiento se aplicará únicamente cuando se trate de plazas vacantes en las categorías de **México de Empresa** y A.T.S.

b) Concurso Examen en el que se comprobarán, mediante pruebas de aptitud la idoneidad que se precise para ejercer la función correspondiente, apreciándose después los méritos para determinar la admisión y orden de colocación de los seleccionados. Este procedimiento se aplicará únicamente cuando se trate de plazas vacantes en las categorías de los grupos de Servicios Auxiliares y ayudantes.

c) Concurso-Oposición que será de aplicación para la selección en las demás categorías profesionales.

Cuando se trate de plazas correspondientes a las categorías de Auxiliares Admvs. o de cualquiera de las correspondientes a los grupos 4 (excepto Telefonistas-Recepcionistas) y 5, el Banco podrá efectuar la selección sin necesidad de convocar vía pública, siempre que en tal caso la realice entre aspirantes inscritos oficialmente en el INEM, y sin perjuicio de que las pruebas sean juzgadas por el Tribunal a que se refiera el artículo 30 de este Reglamento.

Asimismo, cuando se trate de Operadores de centralita telefónica, la selección podrá delegarse en el Organismo Oficial responsable de la formación de expertos en el manejo de tales centralitas que ofertará oficialmente aquellos candidatos que jusque idóneos para ocupar las vacantes.

#### Artículo 26.-

##### 1. Promoción.

Las vacantes que conforme a lo establecido en los artículos anteriores correspondan al turno restringido, se cubrirán, en su caso, con arreglo a lo que seguidamente se establece.

Se tendrá en cuenta, además, con carácter general lo siguiente:

a) Siempre que se haga referencia a la antigüedad se entenderá referido a la antigüedad en la categoría y con carácter de mínima, salvo que otra cosa se diga expresamente. A los solos efectos de cumplir el citado requisito de antigüedad en la categoría, se computará el ostentado en las inferiores cuando el personal de estas últimas sea de también acceso a la promoción de que se trate.

b) Cuando se trate de plazas que, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de este Reglamento, deban ser cubiertas exclusivamente en turno restringido, las vacantes desiertas en el concurso-oposición acumularán al turno de libre designación. A su vez el Banco podrá renunciar a su derecho de libre designación y acumular las que crea procedentes al turno de concurso-oposición, salvo en el caso de que hubiese empleados que pretendiesen ejercitar el derecho de cambio de categoría que se contempla en el nº 2 de este artículo. Ninguna de ambas circunstancias afectará al turno que debe corresponder a las vacantes que posteriormente se produzcan.

c) El personal que por concurso-oposición acceda desde cualquiera de las categorías del grupo profesional de Informática a cualquiera de las categorías de los restantes grupos profesionales, o viceversa, no podrá participar durante 5 años en concursos-oposiciones correspondientes a categorías de los grupos profesionales de procedencia.

d) En ningún caso podrá accederse a las categorías de Jefaturas Administrativas, Analistas (1ª, 2ª y Analistas-Programadores) y Oficiales Técnicos sin estar en posesión del título de bachiller superior o equivalente.

No obstante este requisito será dispensado para el personal que figure en la plantilla del Banco en la fecha de entrada en vigor de este Reglamento.

#### PROMOCIÓN A LAS CATEGORÍAS DE LOS GRUPOS PROFESIONALES NºS 1 AL 5.

##### 1. A JEFES DE SECCIÓN

Tratándose de Titulados serán de libre designación por el Banco, si bien por mitad entre Jefes de Negociado Titulados y Titulados del Nivel A con una antigüedad, en cuenta a estos últimos, de dos años.

Tratándose de Administrativos se cubrirán, una mitad por concurso-oposición entre Jefes de Negociado Administrativo con 2 años de antigüedad en la categoría o 5 años en el Banco, Analista 1ª

y 2ª con 3 años de antigüedad y Oficiales Técnicos, Analistas Programadores y Programadores 1ª con 5 años de antigüedad. La otra mitad será de libre designación entre Jefes de Negociado Administrativo con 3 años de antigüedad.

##### 2. A JEFES DE NEGOCIADO

Los de Titulados serán de libre designación por el Banco entre los Titulados del Nivel A que cuenten con dos años de antigüedad. Tratándose de Administrativos se cubrirán, una mitad por concurso-oposición entre Oficiales Técnicos, Analistas 2ª, Analistas Programadores y Programadores 1ª con 2 años de antigüedad y Oficiales Administrativos, Programadores 2ª y Operadores 1ª con tres años. La otra mitad será de libre designación por el Banco entre Oficiales Técnicos con tres años de antigüedad.

##### 3. A TITULADOS

Nivel A. Una mitad por concurso de méritos entre el personal de la misma categoría integrado en el nivel B que ostente una antigüedad mínima de dos años en el Banco. La otra mitad por concurso-oposición entre el personal del Banco que tenga la titulación correspondiente y ostente una antigüedad de dos años en el Banco.

Nivel B. Una mitad por concurso de méritos entre el personal de la misma categoría integrado en el nivel C que ostente una antigüedad mínima de dos años en el Banco. La otra mitad por concurso-oposición entre el personal del Banco que tenga la titulación correspondiente y ostente una antigüedad de dos años en el Banco.

Nivel C. Concurso-oposición entre el personal del Banco que tenga la titulación correspondiente y cuente con una antigüedad mínima de dos años en el Banco.

##### 4. A OFICIALES TÉCNICOS

Una mitad por concurso-oposición entre Oficiales Administrativos, Programadores, Operadores y Grabadores 1ª con 2 años de antigüedad. La otra mitad, por libre designación entre Oficiales Administrativos que cuenten con tres años de antigüedad.

##### 5. A OFICIALES ADMINISTRATIVOS

Una mitad, por concurso-oposición entre Auxiliares Administrativos del nivel A, Programadores 1ª, Operadores y Grabadores con dos años de antigüedad, y Ordenanzas que estuvieran en la plantilla fija del Banco a 31 de Diciembre de 1984.

La posibilidad de participar en estos concursos-oposiciones tendrá prioridad para los Ordenanzas en plantilla a 31 de Diciembre de 1984, cuando a alguno de ellos no se presente ningún empleado que reúna dichos requisitos.

La otra mitad por turno de antigüedad entre Auxiliares Administrativos del nivel A.

##### 6. A AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Nivel A. Una mitad por concurso-oposición entre los Ordenanzas en la plantilla fija del Banco a 31 de Diciembre de 1984, reservándose las plazas que resultaran desiertas al siguiente turno.

Este turno desaparecerá y revertirá definitivamente al posterior cuando a un concurso-oposición no se presente ningún empleado que reúna los requisitos expresados.

La otra mitad por concurso-oposición entre Auxiliares Administrativos de los niveles B y C, personal de los grupos profesionales 4 y 5, Programadores 2ª, Operadores 2ª y Grabadores 2ª.

Nivel B. Una mitad por concurso de méritos entre Auxiliares Administrativos del nivel C con una antigüedad mínima de dos años.

La otra mitad por concurso-oposición entre Auxiliares Administrativos del nivel C y personal de los grupos profesionales 4 y 5.

Nivel C. Concurso-oposición entre personal de los Grupos profesionales 4 y 5.

El personal perteneciente a los grupos 4 y 5 que accedan por concurso-oposición restringido a los niveles B o C de la categoría profesional de Auxiliares Administrativos no experimentarán, por el cambio de categoría, pérdida de remuneraciones.

##### 7. A TELEFONISTAS RECEPCIONISTAS

Nivel A. concurso de méritos entre Telefonistas-Recepcionistas del nivel B con una antigüedad mínima de dos años.

Nivel B, concurso de méritos entre Telefonistas-Recepcionistas del nivel C con una antigüedad mínima de dos años.

8. A CONVENIOS Y SUBCONVENIOS

Se cubrirán por libre designación entre las Ordenanzas que se encuentren en el primer turno de su escala.

9. A ORDENANZAS

Nivel A, concurso de méritos entre Ordenanzas del nivel B con una antigüedad mínima de dos años.

Nivel B, concurso de méritos entre Ordenanzas del nivel C con una antigüedad mínima de dos años.

PROMOCION A LAS CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL 6

Las vacantes se cubrirán una vez por concurso-oposición y la otra por libre designación entre el personal de las categorías que seguidamente se indican:

1. A ANALISTA 1º

Concurso-Oposición entre Analistas 2º, Jefes de Sección y Jefes de Negociado con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Analistas 2º con tres años de antigüedad.

2. A ANALISTA 2º

Concurso-Oposición entre Analistas-Programadores, Jefes de Negociado y Oficiales Técnicos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Analistas-Programadores con 3 años de antigüedad.

3. A ANALISTA-PROGRAMADOR

Concurso-Oposición entre Programadores 1º y Oficiales Técnicos sin exigencia de antigüedad y Oficiales Administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre programadores 1º con tres años de antigüedad.

4. A PROGRAMADOR 1º

Concurso-Oposición entre Oficiales Técnicos sin exigencia de antigüedad, Programadores 2º y Oficiales Administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Programadores 2º con tres años de antigüedad.

5. A PROGRAMADOR 2º

Concurso-Oposición entre Operadores 1º, Grabadores 2º y Oficiales Administrativos sin exigencia de antigüedad y Operadores 2º, Grabadores 2º y Auxiliares Administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Operadores 1º y Grabadores 1º con dos años de antigüedad.

6. A OPERADOR 1º

Concurso-Oposición entre Grabadores 1º y Oficiales Administrativos sin exigencia de antigüedad, Operadores 2º y Auxiliares Administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Grabadores 1º con tres años de antigüedad y Operadores 2º con tres años de antigüedad.

7. A OPERADOR 2º

Concurso-Oposición entre Grabadores 1º sin exigencia de antigüedad y Grabadores 2º con un año de antigüedad, Auxiliares Administrativos con dos años de antigüedad y personal de los grupos profesionales núm. 4 y 5 con tres años de antigüedad.

Libre designación entre Grabadores 1º con 2 años y Grabadores 2º con tres años de antigüedad.

8. A GRABADOR 1º

Acceso automático al cabo de cuatro años como Grabador 2º.

9. A GRABADOR 2º

Todas ellas por Concurso-Oposición entre Auxiliares Administrativos y personal de los grupos profesionales núm. 4 y 5, sin exigencia de antigüedad.

2. CAMBIO DE CATEGORIA PROFESIONAL

El Personal del grupo profesional 6 podrá obtener sin necesidad de ningún tipo de concurso el cambio a categoría de otros grupos profesionales en la forma y con los requisitos que seguidamente se establecen. En todo caso el ejercicio de este derecho llevará implícita la renuncia al retorno, por cualquier sistema a cualquiera de las categorías actuales o futuras del grupo profesional 6.

1. Los Grabadores 1º tras 8 años de permanencia en el grupo profesional 6, tendrán derecho a ocupar plaza de Oficial Administrativo.

en lo que computarán como antigüedad la que tuviesen en la categoría de Grabador 1º, visándose obligado al Banco a la creación de dicho plaza. Las plazas que a tal efecto se creen no se contarán al concurso voluntario de traslado regulado en el artículo 10 de este Reglamento.

2. El resto del personal del grupo 6, transcurridos 12 años de permanencia en el grupo y tres como mínimo en la categoría que ostente, tendrá derecho, siempre que exista vacante que no corresponde a turno de Concurso-Oposición, al cambio de categoría profesional con firme a la siguiente tabla de equivalencias:

CATEGORIA GRUPO 6	CATEGORIAS EQUIVALENTES
Analista 1º	Jefe de Sección
Analista 2º	Jefe de Negociado
Analista Programador	Oficial Técnico
Programador 1º	Oficial Técnico
Operador 1º	Oficial Técnico
Programador 2º	Oficial Administrativo
Operador 2º	Oficial Administrativo
Grabador 1º	Oficial Administrativo
Grabador 2º	Auxiliar Administrativo

En estos supuestos se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Si se pretendiese acceder a la categoría de Oficial Administrativo y dado que tal cambio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado número 1, solo podrá obtenerse cuando existan vacantes que correspondan al turno de antigüedad, se adjudicarán las vacantes en función de la mayor antigüedad que ostentan los empleados del grupo profesional de Informática y los Auxiliares Administrativos que las pretenden. A estos efectos se computará como antigüedad para los empleados del Grupo Profesional de Informática la suma del tiempo de permanencia en dicho grupo y del tiempo que anteriormente hubieran podido permanecer en alguna categoría del Grupo 3º y para los Auxiliares Administrativos el tiempo de permanencia en esta categoría.
  - b) Se computará como antigüedad a efectos de escalafón en la nueva categoría, la que hubiese ostentado en categorías profesionales del grupo 6 que sean equivalentes. También se computará el que se hubiese ostentado en la categoría a la que se accede.
  - c) Si el cambio de categoría supusiera merced retribuciones, la diferencia se entenderá a favor del empleado con carácter provisional y en concepto de gratificación no computable hasta que sea absorbida por posteriores aumentos de retribuciones sea cual sea el origen de éstas.
  - d) Si no se reuniera el requisito de tres años de antigüedad en la actual categoría podrá computarse el de permanencia en la anterior categoría del grupo profesional 6 que se haya ostentado, si bien en su caso el cambio de categoría se efectuará a la equivalente a esta última.
3. El Banco, por razones excepcionales podrá dispensar de los requisitos de permanencia tanto en el grupo como en la categoría que se establecen en los anteriores apartados 1 y 2, creando incluso las vacantes que resulten necesarias a tal fin y que no serán objeto de concurso voluntario de traslado. A tales efectos las categorías profesionales de Grabador 2º y Grabador 1º serán equivalentes a las de Auxiliar Administrativo y Oficial Administrativo, respectivamente. Las razones de exención serán apreciadas por la Comisión Peritista de cada Convenio vigente.

Artículo 24.- Reingreso en casos de excedencia voluntaria

Con el menos un mes de antelación al vencimiento del plazo por el que se concedió la excedencia, o, en su caso, del de cualquiera de sus prórrogas si éstas no quisieran renovarse, el empleado deberá solicitar por escrito su reingreso. El incumplimiento de este requisito en el primer suceso o, una vez obtenido el reingreso, la falta de incorporación en el plazo de un mes a la vacante de su categoría, se entenderá como baja voluntaria definitiva en el Banco.

El reingreso de los solicitantes se verificará, cuando existieran vacantes en su categoría aunque fueran de nivel inferior al suyo, por el orden de antigüedad, en el vencimiento de su periodo de excedencia, siendo este mismo criterio el que concederá preferencia para optar entre las vacantes existentes, si fueran varias. Si dicho criterio diera igualdad, gozará de preferencia el que cuente con más tiempo de servicio en la categoría de que se trate la vacante.

Los que hubiesen obtenido una excedencia, no podrán deducir una nueva solicitud hasta transcurridos dos años desde la fecha en que se haya reintegrado al servicio activo.

El empleado excedente será objeto, antes de su reintegro al Banco, de un reconocimiento médico por los Servicios Médicos del Banco, que acredite su aptitud física para el desempeño del cargo que se le asigne en su categoría.

#### Artículo 56.

##### Son faltas leves:

- 1º. La no recuperación del tiempo de trabajo perdido por faltas de puntualidad si el tiempo no recuperado al caso de un mes excede de una hora y treinta minutos y no superadas dos horas. A estos solos efectos, los retrasos y jornadas incompletas podrán recuperarse dentro de los siete días naturales siguientes a aquel en que se produjo la pérdida de tiempo de trabajo, de conformidad con el Jefe correspondiente.
- 2º. La negligencia o descuido en el trabajo siempre que no causen perjuicio o perturbación grave al Banco, o la falta de imparcialidad en el despacho de los asuntos siempre que no constituya responsabilidad más grave.
- 3º. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se produzca más de una vez al mes.
- 4º. La falta de asistencia al trabajo un día sin causa justificada.
- 5º. La embriaguez ocasional en acto de servicio.
- 6º. La desconsideración con el público, compañeros o superiores.
- 7º. La utilización para asuntos ajenos al Banco de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando no causen perjuicios a la entidad o éstos fueren mínimos.
- 8º. La no comunicación de las variaciones de su situación familiar que afecten a la seguridad social o a la acción asistencial de la empresa.

#### ANEXO 3

### REGLAMENTO DEL COMITÉ INTERCENTROS

#### EL PLENO DEL COMITÉ

#### Artículo 1º.- EL PLENO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

- 1.- El pleno del Comité de Empresa estará constituido por todos los representantes de los trabajadores, elegidos en cada uno de los centros de trabajo del Banco. Sus funciones serán las siguientes:
  - A) Proponer a la Empresa la modificación del presente Reglamento en los supuestos que a continuación se indican:
    - En el caso previsto en el art. 2.3.
    - A propuesta de los dos tercios de sus miembros.
 Cualquiera otra propuesta a la Empresa de modificación al presente Reglamento será competencia del Comité Intercentros.
  - B) Elegir los miembros del Comité Intercentros, así como revocar su nombramiento en la forma que se indica en el presente Reglamento.
  - C) Vigilar la actuación del Comité Intercentros, así como recibir del mismo la información que estime necesaria.
- 2.- Los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario del Pleno del Comité recaerán en las mismas personas que los ostentan en el Comité Intercentros. El Presidente, y en su ausencia del mismo, el Vicepresidente, ostentará la representación del Pleno y dirigirá los debates del mismo. El Secretario levantará acta de las reuniones y expedirá las certificaciones correspondientes de los acuerdos tomados por el pleno, con el visto bueno del Presidente o del Vicepresidente.
- 3.- El Pleno del Comité de Empresa se reunirá en sesión ordinaria, al menos dos veces al año, y en sesión extraordinaria, a solicitud de un tercio de sus miembros o previa convocatoria del Presidente, del Vicepresidente o del secretario. Con una antelación mínima de siete días. El Banco, si menos, se hará cargo de desplazamiento a los Delegados de Sucursales que se desplazan a Madrid con motivo de las dos reuniones ordinarias, previo cumplimiento de su Orden del día.
  - A.- La remoción de cualquiera de los miembros del Comité Intercentros requerirá acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros que componen el Pleno del Comité, siendo sustituido por el suplente que correspondiera, de Madrid

o Sucursales. Cuando se agote la lista de suplentes habrá de procederse a la elección del nuevo miembro por el Pleno del Comité, a propuesta de los representantes de Madrid (Sucursal y Central) o de Sucursales, según que la plaza correspondiera a uno o a otros.

#### EL COMITÉ INTERCENTROS

#### Artículo 2º.- COMPOSICIÓN.

- 1.- El número de componentes del Comité de Intercenros, será de trece miembros titulares y diez suplentes, elegidos por votación entre los miembros del Pleno del Comité en la forma indicada en el artículo siguiente.
- 2.- Teniendo en cuenta la actual distribución de la plantilla, la composición del Comité Intercentros será la siguiente:
  - SEIS MIEMBROS TITULARES Y SEIS SUPLENTEs del Comité de Empresas de Madrid (de los que dos, uno Titular y otro Suplente, pertenecerán al Colegio de Empleados no cualificados).
  - CUATRO MIEMBROS TITULARES Y CUATRO SUPLENTEs elegidos entre los Delegados de Personal o Comités de Centro de las Sucursales.
  - TRES MIEMBROS elegidos por votación entre todos los integrantes del Pleno del Comité.
- 3.- La proporción anterior será modificada en caso de que el personal de plantilla en Sucursales excepto sucursal Madrid, sea superior a un 60 por 100 del personal de plantilla del Banco.

#### Artículo 3º.- ELECCIÓN Y REVOCACIÓN DE LOS MIEMBROS.

- 1.- La elección y revocación de los miembros del Comité Intercentros se producirá en el seno del Pleno del Comité, convocado al efecto. Para que la elección y revocación sea válida, habrán de encontrarse presentes los 2/3 de los miembros que componen el Pleno del Comité en primera convocatoria. En segunda convocatoria podrá celebrarse la elección y revocación cualquiera que sea el número de miembros que existan.
- 2.- Los cargos de Presidente y de Secretario del Comité Intercentros recaerán en quienes ostentan tales cargos en el Comité de Madrid y se imputarán al grupo de miembros asignados al mismo. El cargo de Vicepresidente se cubrirá entre los miembros designados por las Sucursales y por designación de sus representantes, imputándose, igualmente, al grupo de miembros asignados a las Sucursales.
- 3.- La elección de los miembros asignados al Comité de Madrid se efectuará por votación mayoritaria entre los miembros del citado Comité.
- 4.- La elección de los miembros asignados a la representación de las Sucursales se efectuará por votación mayoritaria entre los miembros de los Comités de Centro y los Delegados de Personal de las citadas Sucursales, excepto Madrid que quedará incluida en el grupo anterior.
- 5.- Finalmente, se procederá a la elección de los últimos 3 miembros del Comité Intercentros por votación entre todos los miembros presentes del Pleno del Comité. La votación habrá de desarrollarse por escrito y en cada papeleta se hará constar por orden los nombres de tres candidatos. Al primer candidato propuesto se le asignarán tres puntos, al segundo dos, y al tercero uno, quedando proclamados aquellos que reúnan mayor puntuación, una vez efectuado el escrutinio.
- 6.- Concluido el proceso a que se refieren los apartados anteriores se confeccionarán dos listas en las que figurarán los miembros titulares y suplentes correspondientes a Madrid (Central y Sucursal) y a Sucursales, respectivamente, y estas últimas deberán ser ordenadas indicando el orden de prelación que les corresponda.
- 7.- La revocación de los miembros titulares y suplentes del Comité Intercentros se llevará a efecto a propuesta de los colectivos de Madrid (Sucursal y Central) o de Sucursales a que pertenezcan dichos miembros.

#### Artículo 4º.- DURACIÓN DEL MANDATO.

La duración de los cargos del Comité Intercentros será como máximo de 4 años, si bien con relación a este plazo no se podrá superar el tiempo de vigencia del Pleno del Comité que eligió dichos cargos.

#### Artículo 5º.- REUNIONES.

El Comité Intercentros se reunirá como mínimo una vez cada trimestre previa convocatoria efectuada por el Presidente, con una antelación mínima de tres días. En sesión extraordinaria se reunirá a instancias del Presidente, Vicepresidente o Secretario, o cuando así lo soliciten, al menos, cuatro de sus miembros. Para la celebración de las reuniones será necesario la presencia, al menos, de la mitad más uno de los miembros del Comité.



salvo en el caso previsto en el artículo 3.1. del presente Reglamento. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple, salvo las excepciones establecidas en la Ley.

#### Artículo 68. COMPETENCIAS.

- 1.- El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores del Banco Hipotecario de España, S.A., en todo el ámbito Estatal, ante la Dirección de la Empresa y cualquier entidad u organismo.
- 2.- Sus funciones y competencias son todas las que están atribuidas por la Ley y las reconocidas y pactadas en convenios colectivos al Comité de Empresa, salvo aquellas que se reservan expresamente al Pleno del Comité, en el presente Reglamento. El Comité Intercentros estará, además, legitimado para negociar los Convenios Colectivos de Empresa, designando, en consecuencia, de entre sus miembros aquellos que hayan de integrar la Comisión Negociadora a que se refiere el art. 88.1. del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 70. COMISIONES DE TRABAJO.

- 1.- El Comité Intercentros podrá crear cuantas comisiones de trabajo considere necesarias, tanto con carácter permanente como para tareas concretas. dichas comisiones podrán estar constituidas por miembros del Pleno del Comité, pero habrán de formar parte de las mismas, al menos un miembro del Comité Intercentros.
- 2.- Las comisiones de trabajo no podrán suscribir acuerdos con la Dirección de la Empresa, y sólo podrán negociar o dirigirse a la misma, previo acuerdo expreso del Comité Intercentros.

#### Artículo 89. CESSES Y SUSTITUCIONES EN EL COMITÉ INTERCENTROS.

- 1.- Se producirá el cese automático en los casos de fallecimiento, extinción de la relación laboral y excedencia y traslado de centro de trabajo; igualmente se producirá el cese cuando el interesado renuncie voluntariamente, mediante notificación por escrito dirigida al Presidente del Comité Intercentros.
- 2.- En caso de cese anticipado de cualquiera de los miembros del Comité Intercentros la vacante se cubrirá, por el tiempo que reste de mandato, mediante la sustitución automática del suplente correspondiente a la lista de Madrid o de Sucursales, según que la plaza vacante corresponda a unos o a otros. Una vez agotadas las plazas de suplentes la designación de nuevos miembros se efectuará por el Pleno del Comité, a propuesta de los representantes de Madrid (Sucursal y Central) o de Sucursales, según que la plaza correspondiera a unos o a otros.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL:

El presente Reglamento entrará en vigor con carácter indefinido en el día de la fecha.

### 1019 RESOLUCION de 9 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Miele, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Miele, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 29 de mayo de 1985 y el día 11 de noviembre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 29 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, S. A.» - 1985/1986

Artículo 19. AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa «MIELE, S.A.», en el territorio nacional.

Artículo 20. AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio afecta a todas las actividades de los Centros de trabajo en el territorio nacional.

Artículo 30. AMBITO PERSONAL.- El Convenio afecta a la totalidad de los productores, con excepción del personal a quienes la Empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los productores que ingresen durante su vigencia.

Artículo 49. VIGENCIA DURACION Y DENUNCIA.- El Convenio surtirá efecto con carácter del 1 de Enero de 1985, debidamente aprobado por la Comisión negociadora. Este Convenio se establece por dos años, excepto en lo referente a revisión salarial, que será objeto de negociación dentro de la banda establecida en el Artículo 90.

A partir del 1 de Noviembre de 1986 el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la Comisión Negociadora.

Artículo 59. Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

Artículo 69. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

Artículo 79. AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO.- Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 - por cuatrenio sobre el salario base de la Empresa vigente en ca da momento.

Artículo 89. SISTEMAS DE PAGOS DE LA NOMINA.- El sistema de pago de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes.

En el caso de no haber recibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

Artículo 90. REVISION SALARIAL.- Para el año 1985 se aumentará el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio en un 7 por 100.

Para el año 1986 se aumentará el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio en el porcentaje que se acuerde dentro de la banda salarial del 5,40 al 6,42 por 100.

Acorde con el primer punto del Artículo 49 del capítulo 29 del título II del AES, referido a salarios, si el IPC establecido por el I.N.E. registrara al 31.12.85, un incremento superior al 7 por 100 sobre la misma fecha de Diciembre 84, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 19 de Enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para calcular los aumentos pactados en el presente Convenio para el año 1985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial, que se calculará de acuerdo con la tabla de aplicación del AES, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

Del mismo modo se procederá en el año 1986, si el IPC al 31 de Diciembre de ese año, fuera superior al 6 por 100 estimado para el año 1986.

Artículo 109. SUPLEMENTO DE COMIDA.- El suplemento de comida para el personal interior queda fijado en diez mensualidades de 1.960 pesetas en Madrid y 2.350 pesetas en las sucursales y delegaciones.

Artículo 119. HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias se abonarán en días laborables incluidos sábados, con un 75 por 100 de aumento sobre el salario hora normal correspondiente a cada productor.

No obstante, las partes firmantes acuerdan la total supresión de las horas extras habituales, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la Empresa -particularmente en el Servicio Técnico Exterior, en el que se producen acumulaciones imprevistas de avisos de reparaciones- se crea la figura de las "horas extraordinarias estructurales", que se efectuarán únicamente en el caso anteriormente citado, por ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares, al no poder ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación vigentes.

Mensualmente se notificará en su caso a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegación de Personal, -